

Рис. 1. Принципи покращення якості

мента стає більш зрозумілою як колегам, так і підлеглим, рівень управлінських ризиків зменшується, якість продукції або послуг постійно зростає.

Ці фактори вказують на високу якість управління. Як наслідок, сертифікація ISO 9001 надає компаніям певні пріоритетні переваги у порівнянні з конкурентами. Так у багатьох випадках можна підвищити можливість компанії вийти на міжнародну арену, знизити вартість кредитів, зменшити розміри страхових внесків, спростити та зменшити вартість процесів по отриманню ліцензій та дозволів, отримати перевагу в тендерах.

Література

1. Информационные технологии в бизнесе/ Под ред. М.Желены. — Спб: Питер, 2002. — 1120 с.
2. Шаповал М.І. Менеджмент якості: Підручник. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. — 475 с.
3. О сертификации [Електронний ресурс]. — 2009. — Режим доступу до матеріалу: <http://www.iso9001.ru/iso9000.html>

УДК 368.07

ДОЦІЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНИХ ВИДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Дудка Т.В.,
Філоненко О.Д.

В статті проведений аналіз потреб працівників і проведена паралель між їх можливим задоволенням та тим, що на даний момент можуть запропонувати роботодавці задля їх задоволення.

The article analyzed the needs of employees and conducted a parallel between them and possible satisfaction that at the moment, employers can offer to meet them.

Постановка проблеми. Шляхи вирішення проблем взаємовідносин між роботодавцем та робітником з точки зору забезпечення соціальних стандартів життя.

Мета. Знаходження та рекомендація до застосування шляхів вирішення цієї проблеми, як роботодавцям, так і робітникам, задля зменшення соціальної напруженості.

На даний момент України знаходиться далеко не в найкращому економічному, соціальному та правовому положеннях. В країні постійно проходять якісь мітинги, виступи незгодних з чимось громадян, це добряче підриває соціальну рівновагу держави і без втручання в такий стан справ, це може призвести до дуже тяжких наслідків. Але це потрібно робити «не рубаючи від плеча», а що називається «з головою». Адже коли в державі буде панувати соціальний лад, то і економічний, як наслідок, також настане.

Почати треба з чогось не значного і не обов'язково все перекладати на плечі держави, яку ми всі так любимо лаяти за те, що вона нас начебто не любить, хоча ми забуваємо, що саме ми і є цією державою, а отже самі до себе ставимось недоброзичливо. Ось взяти, наприклад, взаємовідносин між роботодавцем і працівником, якщо вони не в найкращому стані, то прогають обидва: працівник не доотримуючи заробітної плати, або інших якихось благ, перестає бути зацікавленим у результатах своєї праці, в результаті він починає отримувати ще менше і стає все більш незадоволеним, що підриває його моральну стійкість і впевненість у собі та завтрашньому дні; роботодавець, вчасно не про стимулювавши працівника, отримує низьку якість виготовленої продукції, або меншу її кількість, що веде до неухильного зменшення прибутків, а отже підприємство втрачає свою пряму ціль. З цього можна зробити висновок, що чим більше спільної мови знайдуть роботодавець і працівник знайдуть, тим більш прибутковою буде їх діяльність, що позитивно відобразиться на соціальній стабільності обох.

З метою дізнатись бажання та потреби робітників було проведено опитування двох груп людей, а точніше це старшокласники та студенти першого курсу різних університетів, тобто тих людей, які вже починають задумуватись про пошук роботи і взагалі свого місця в житті та студенти старших курсів, тобто людей, які вже мали певний досвід роботи і які вже незабаром стануть повноцінною ланкою трудової армії нашої країни. Ще одна причина чому були використані для опитування це ті дві категорії, які найбільш швидко пристосовуються до змін, як у економіці, так і у інших сферах суспільного життя.

Цим категоріям була запропонована анкета в якій містились приклади мотиваційних заходів, які роботодавець може використати у своїй діяльності. Ця інформація надасть змогу проаналізувати свою діяльність на предмет покращення її, а отже і добробуту країни, адже чим краще працюють підприємства тим краще живе держава.

В яких методах мотивації праці Ви зацікавлені?

1. доплати за умови праці
2. оплата медичних послуг
3. страхування на випадок втрати працездатності на тривалий період
4. повна оплата проїзду до місця роботи та назад
5. надання безвідсоткових (з низькими відсотками) позик
6. використання транспорту фірми
7. харчування на підприємстві
8. участь в акціонерному капіталі
9. участь у розподілу прибутку
10. премії (в тому числі і спеціальні види)
11. можливість кар'єрного росту (робота за кордоном)
12. можливість брати членів сім'ї у відрядження за кордон
13. можливість впливати на рішення керівництва
14. визнання особистості (особисте, загальне)
15. сплата за житло
16. сплата за відпочинок, путівки, бензину
17. додаткові відпустки, відгули
18. цінні подарунки
19. додаткові внески до пенсійного фонду
20. фонди збереження та накопичення для працівників

21. сплата за навчання, курси

22. надання суттєвих знижок на товари та послуги, які надає підприємство

Варто відмітити, що вподобання та бажання людей, які за віковим цензом майже однокові, ставлять різні пріоритети.

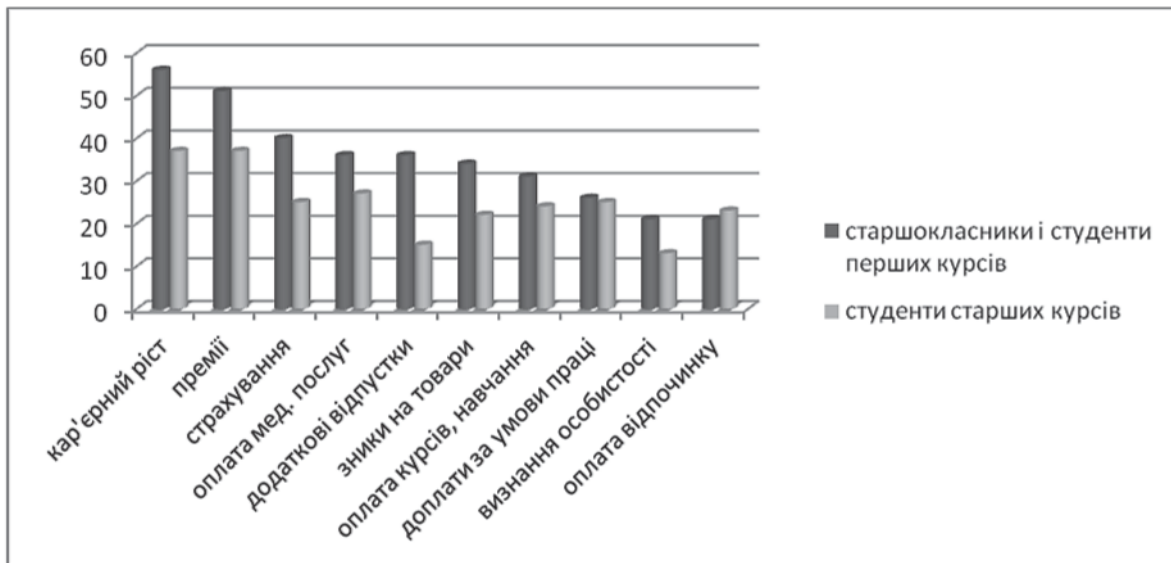


Рис. 1. Відсоткові показники методів мотивації.

Даний графік демонструє нам вибір респондентів (Рис.1). З нього видно, що студенти старших курсів більш зацікавлені у оплаті відпочинку, оплаті за навчання, знижках на товари ніж у додаткових відпустках, визнанні особистості. До речі серед цієї групи були також дуже популярні такі види мотивації, як: використання транспорту фірми, харчування на підприємстві та оплата проїзду, які майже не мали прихильників серед старшокласників та студентів перших курсів. Ще одним пунктом, який мав досить велику «популярність» серед студентів старших курсів це — можливість впливати на рішення керівництва, хоча серед студентів перших курсів він майже не знайшов підтримки. Це може свідчити про більшу зацікавленість потенційних робітників не бути простим виконавцем, а приймати рішення, які можуть бути дієвими, а отже принести більше користі. До того ж такий пункт мотивації, застосований роботодавцем, показує, що роботодавець більше довіряє своїм працівникам, а отже і взаємовідносини між ними більш тісні і продуктивні.

Щодо старшокласників та студентів перших курсів, то вони віддавали перевагу таким пунктам як: додаткові внески до пенсійного фонду та відрахування у фонд збереження для працівників.

Також було поставлено питання про ефективність методів мотивації, з метою дізнатися які методи респонденти вважають найбільш ефективними в нашій країні. На це питання також були певні відмінності у відповідях, але більшість все-таки переконана, що найдієвішими є методи пов'язані із грошовим заохоченням. Опитані вважають, що в нашій країні можна впроваджувати і інші, але вони матимуть значно нижчий коефіцієнт ефективності.

Проаналізувавши отримані дані (Рис. 2), можна дійти висновку, що наша країна поки що залежить і бажає більше матеріальних благ, хоча слід відмітити, що досить серйозний відсоток респондентів все-таки бажає отримувати на рівні із грошовими благами і блага соціального та особистісного характеру.

Організація стимулюючих процесів має дуже великий позитивний вплив на його діяльність і тому чим вона краща, тим воно успішніше. Нашим роботодавцям слід трохи урізноманітнити методи мотивації, бо людина по своїй природі хоч і швидко звикає до певних вигод, але з часом вони починають їй набридати. До того ж урізноманітнення не обов'язково повинно тягнути за собою додаткові матеріальні витрати підприємства, А враховуючи певні різновиди методів, то витрачені гроші будуть в подальшому окуплені у зв'язку з раціоналізаторським використанням тих благ, які були отримані завдяки ним, бо вони будуть мати однаково позитивний характер як для працівника, так і для роботодавця. Це, зокрема, гроші витрачені на підготовку працівників. З одного боку працівник має новий життєвий досвід, дізнається нову інформацію, тобто задовольняє свою потребу в ній, з іншого роботодавець отримує більш кваліфікованого працівника, який здатен якісно покращити виробництво продукції або надання послуг. Якщо ж

роботодавець стимулюватиме соціальні аспекти життя працівника, то той натомість сумлінніше виконуватиме свої обов'язки, таким чином покращиться трудова дисципліна і поведінка працівника, що дасть змогу роботодавцю бути більш впевненому в ньому, а отже зможе якісніше прогнозувати економічну діяльність свого підприємства.

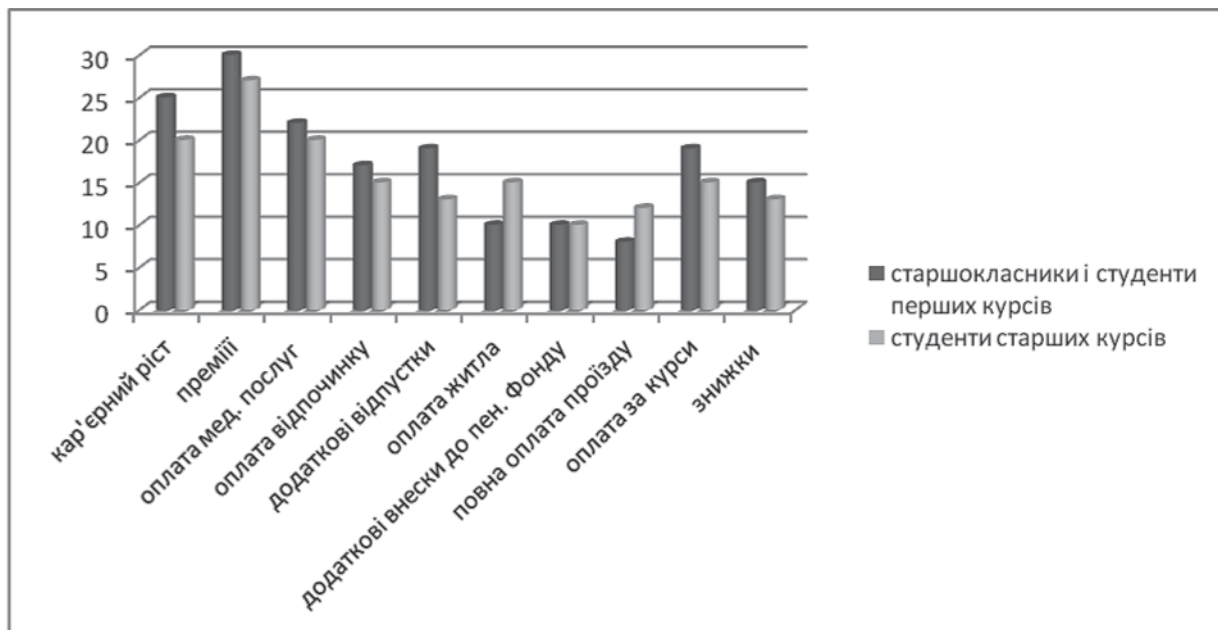


Рис. 2. Відсоткові показники методів мотивації.

Якщо користуватись такими методами, то можна суттєво збільшити валовий дохід країни, адже працівник буде зацікавлений у роботі, а не в якихось зборах невдоволених, це також призведе до зниження соціальної напруги в країні в цілому, що повинно позитивно відобразитись на діях держави у сфері захисту своїх громадян.

Література

1. Осовька Г.В., Юшкевич О.О., Завадський Й.С. Економічний словник. — К.: Кондор, 2007. — 358с.
2. Основи економічної теорії: політ економічний аспект: Підручник/Г.Н. Клишко, В.П. Нестеренко, Л. О. Каніщенко та ін.; За ред. Г.Н. Клишка, В.П. Нестеренка. — 2-ге вид., перероб. і допов. — К.: Вища шк. — Знання, 1997. — 743с.: іл.
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально трудові відносини: Навч. Посібник. — К.: Кондор. 2006. — 432с.: іл., табл. — Бібліогр.: 40назв.
4. Богиня Д.П., Грішова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. — К.: Знання — Прес, 2000. — 313с. — (Вища освіта ХХІ століття).
5. Сухарський В.С. Економічний словник-довідник. — Тернопіль: Навчальна книга — Богдан. 2002. — 328с.

УДК 33.658

АВТОТРАНСПОРТНЕ ПІДПРИЄМСТВО ЯК СКЛАДОВА ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

Кандидат економічних наук Дулеба Н.В.

В статті розкрито особливості функціонування автотранспортного підприємства як складової транспортно-комплексу України.

In the article the features of functioning of motor transport enterprise are exposed as a constituent of a transport complex of Ukraine.